



Avantages en nature

Décembre 2016



SOMMAIRE

- DEFINITION ET PRINCIPES DE BASE 3-4
- EXEMPLES LES PLUS COURANTS D'AVANTAGES EN NATURE 5-13
- EFFETS DE LA SUSPENSION ET DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SUR L'AVANTAGE EN NATURE 14-15

DEFINITION ET PRINCIPES DE BASE

- Définition :

Toute prestation fournie par un employeur à un salarié pour un bénéfice personnel qui lui évite une dépense est considérée comme un avantage en nature.

L'avantage en nature est un élément du salaire qui s'ajoute à la rémunération en espèce pour l'application du droit du travail.

La plupart des avantages en nature peuvent être évalués de manière forfaitaire ou selon leur valeur réelle.

L'avantage en nature doit obligatoirement figurer sur le bulletin de paie.

En cas de suppression d'un avantage en nature, le salarié doit pouvoir bénéficier d'une contrepartie financière.

- Traitement social et fiscal :

Tous les avantages en nature sont soumis aux cotisations sociales et sont imposables.

Exception : lorsque la rémunération d'un salarié est exclusivement composée d'avantages en nature, les cotisations salariales de sécurité sociale ne sont pas dues.

EXEMPLES LES PLUS COURANTS D'AVANTAGE EN NATURE

- L'avantage en nature véhicule

Lorsqu'un employeur met à la disposition permanente d'un salarié un véhicule dont il est propriétaire ou locataire, l'utilisation privée qui en est faite représente un avantage en nature qui doit être soumis à cotisations (arrêté du 10 décembre 2002, art. 3, JO du 27).

En pratique, il y a avantage en nature dès que les circonstances permettent au salarié d'utiliser un véhicule professionnel à titre privé, en dehors du temps de travail. C'est le cas lorsque le salarié n'est pas tenu de restituer le véhicule le week-end ou pendant les congés.

L'avantage en nature véhicule peut être valorisé par la méthode réelle ou forfaitaire. C'est l'employeur qui choisit, pour chaque salarié concerné et pour chaque année, la méthode retenue.

■ Méthode forfaitaire de l'avantage en nature véhicule :

	Véhicule acheté		Véhicule en location ou en location avec option d'achat
	5 ans et moins	Plus de 5 ans	
Forfait annuel (1)			
-> Si l'employeur ne prend pas en charge le carburant	9 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	6 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise)	<ul style="list-style-type: none"> • 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance) • Cette évaluation est plafonnée à un certain montant (2)
-> Si l'employeur prend en charge le carburant	<ul style="list-style-type: none"> • 9 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise), plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou <ul style="list-style-type: none"> • 12 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) plus les frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou <ul style="list-style-type: none"> • 9 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) 	<ul style="list-style-type: none"> • 30 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance), plus frais réels (sur factures) de carburant utilisé à des fins personnelles ou <ul style="list-style-type: none"> • 40 % du coût global annuel pour la location (location, entretien, assurance et coût global du carburant utilisé à des fins professionnelles et personnelles) • Dans les deux cas, cette évaluation est plafonnée à un certain montant (2)

C'est la méthode la plus simple à calculer mais souvent la plus onéreuse pour l'entreprise et le salarié.

■ Méthode au réel de l'avantage en nature véhicule :

	Véhicule acheté		Véhicule en location ou en location avec option d'achat
	5 ans et moins	Plus de 5 ans	
Dépenses réelles (évaluation annuelle)			
-> Si l'employeur ne prend pas en charge le carburant	<ul style="list-style-type: none"> • 20 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) • L'assurance • Les frais d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 % du coût d'achat (prix TTC réglé par l'entreprise) • L'assurance • Les frais d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> • Coût global annuel de la location • L'entretien • L'assurance
<p>Pour évaluer l'avantage en nature : Résultat obtenu en additionnant les trois valeurs listées ci-dessus × Nbre de km parcourus à titre privé / Total de km parcourus par le véhicule pour la même période</p>			
-> Si l'employeur prend en charge le carburant	Ajouter à l'évaluation ci-dessus les frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel		Ajouter à l'évaluation ci-dessus les frais réels de carburant utilisé pour un usage personnel

Cette méthode est souvent moins coûteuse pour la société mais nécessite un suivi très rigoureux des kilomètres parcourus à titre professionnel et personnel.



L'évaluation au forfait est la règle lorsque l'employeur ne peut pas prouver la réalité des dépenses engagées ou si l'employeur utilise l'évaluation au réel sans être en mesure de prouver le kilométrage privé.

- L'avantage en nature logement

L'avantage en nature logement est constitué dès lors que l'employeur fournit, gratuitement ou pour un prix modique, un logement au salarié

L'avantage en nature logement peut être valorisé :

- par la méthode réelle, sur la base de la valeur locative
- ou par la méthode forfaitaire selon le barème des logements, fixé annuellement.

Assiette des cotisations : évaluation forfaitaire mensuelle pour 2016		
Rémunération mensuelle brute en espèces (1)	Logement comportant une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces principales
Moins de 1 609 €	68 €	36,30 € par pièce principale
De 1 609 € à 1 930,79 €	79,40 €	51 € par pièce principale
De 1 930,80 € à 2 252,59 €	90,60 €	68 € par pièce principale
De 2 252,60 € à 2 896,19 €	101,80 €	84,80 € par pièce principale
De 2 896,20 € à 3 539,79 €	124,60 €	107,50 € par pièce principale
De 3 539,80 € à 4 183,39 €	147,20 €	130,10 € par pièce principale
De 4 183,40 € à 4 826,99 €	169,80 €	158,40 € par pièce principale
À partir de 4 827 €	192,50 €	181,20 € par pièce principale

(1) Par exemple, un salarié, rémunéré 1 950 € en février 2016, qui bénéficie d'un trois-pièces voit celui-ci évalué à $3 \times 68 \text{ €} = 204 \text{ €}$ pour ce mois-là.

C'est l'employeur qui choisit, pour chaque salarié concerné et pour chaque année, la méthode retenue.

NB : l'évaluation forfaitaire ne peut pas être choisie pour un logement octroyé en contrepartie du mandat social à certains dirigeants.

- L'avantage en nature nourriture (hors Hôtels-Cafés-Restaurants)

Il y a avantage en nature nourriture dès lors que le salarié est nourri gratuitement ou pour un prix modique par l'employeur, en dehors d'une situation de déplacement professionnel.

L'avantage en nature nourriture est évalué à 4.70 € par repas en 2016.

Si le salarié participe financièrement au repas, le montant de la participation est déduit des 4.70 € pour déterminer le montant de l'avantage en nature soumis à cotisations.

Ex : un salarié participe à hauteur de 1.70 € par repas. L'avantage en nature soumis à cotisation est de $4.70 \text{ €} - 1.70 \text{ €} = 3.00 \text{ €}$

Dans les entreprises où une cantine ou un restaurant d'entreprise a été installé, il n'y a pas d'avantage en nature à réintégrer si la participation du salarié est au moins égale à 50 % de la valeur de l'avantage en nature, soit 2,35 € par repas en 2016.

N.B. : les dirigeants ne peuvent pas bénéficier de cette évaluation forfaitaire. Seule l'évaluation en fonction des dépenses réelles est possible pour eux.

- L'avantage en nature NTIC

Il y a avantage en nature dès lors qu'un salarié utilise à titre privé des outils issus des NTIC que l'employeur a mis à sa disposition de façon « permanente » pour son activité professionnelle.

L'avantage peut être évalué :

- forfaitairement : l'évaluation annuelle s'obtient en appliquant 10% sur le coût d'achat public TTC de l'appareil et/ou de l'abonnement.
- au réel : en fonction des dépenses réellement engagées, tout en étant en mesure de justifier la proportion d'utilisation personnelle.

L'évaluation forfaitaire s'impose lorsqu'il n'est pas possible de justifier de l'utilisation privée

L'évaluation au réel s'impose lorsque l'employeur offre un appareil ou un abonnement à titre privé exclusivement.

N.B. : les dirigeants peuvent choisir entre les deux évaluations.



Par exception, la remise gratuite de certains matériels informatiques et logiciels amortis par un employeur à un salarié pour un usage purement privé ne constitue pas un avantage en nature.

► EFFET DE LA SUSPENSION ET DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL SUR L'AVANTAGE EN NATURE

- Suspension du contrat de travail

Les avantages en nature dont le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle ne peuvent pas lui être retirés durant une période de suspension du contrat de travail (sauf pour un véhicule, lorsque cela a été prévu contractuellement).

Il est par ailleurs impossible de retirer les avantages en nature à un salarié en cas de rupture de contrat avec dispense de préavis, pendant la période du préavis.

Risque : en cas de litige, l'employeur peut être condamné à verser une indemnité compensant la privation de cet avantage.

- Rupture du contrat de travail

Les avantages en nature dont le salarié conserve l'usage durant sa vie personnelle doivent être restitués à l'entreprise lors de la rupture du contrat de travail.



www.becouze.com

1, rue de Buffon - 49100 ANGERS - Tél. +33 (0)2 41 31 13 30
45, rue Boissière - 75116 PARIS - Tél. +33 (0)1 42 73 73 50
becouze@becouze.com